

DOCDir23	DIRETTIVA CONCERNENTE LE VIOLAZIONI DELL'INTEGRITÀ PERSONALE DEL DIPENDENTE	OSCAM
----------	--	-------



Al fine di semplificare la lettura della presente direttiva per definire le collaboratrici e/o collaboratori si utilizzerà unicamente il sostantivo "dipendente", coniugato nella forma maschile, sia essa singolare o plurale.

1. Scopo

La presente direttiva, ha lo scopo di informare il dipendente a titolo preventivo, in applicazione alla LL - Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio e ai rispettivi contratti collettivi di lavoro in uso nelle nostre strutture (CCL ROCA e CCL Cliniche private) che obbligano il datore di lavoro a prendere tutti i provvedimenti necessari alla tutela dell'integrità personale dei lavoratori.

Richiamati:

- l'art. 6, cpv. 1 della Legge federale sul lavoro del 13 marzo 1964 (stato 2 agosto 2000);
- l'art. 2 dell'Ordinanza 3 del 18 agosto 1993 concernente la Legge federale sul lavoro
- gli art. 3, 4 e 5 della Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (stato 1°luglio 1996)
- l'art. 8, cpv. 1 e 2 della Costituzione federale
- l'art. 328 cpv. 1 del Codice delle obbligazioni
- DOCDir05_Disposizioni interne volte a disciplinare la presenza del personale all'interno dell'ospedale e della casa anziani malcantonese OSCAM, art.5

La Direzione si impegna a fornire gli elementi necessari per riconoscere comportamenti contrari alle norme di rispetto e di fiducia all'interno della struttura e se del caso, a reagire adeguatamente.

Nello specifico si affrontano le tematiche di mobbing, delle molestie sessuali, delle pari opportunità e/o discriminazioni.

Le molestie psicologiche (mobbing), le molestie sessuali e i comportamenti discriminatori sul posto di lavoro danneggiano la sfera professionale e personale sia della persona coinvolta sia dei suoi familiari.

Questi atti compromettono la salute delle persone e hanno effetti diretti e immediati sulla motivazione, sulla produttività, sul numero di assenze per malattia e anche sulla fluttuazione di personale.

Allo scopo di garantire un buon clima di lavoro, di migliorare la gestione delle risorse umane e di favorire il benessere del personale, la Direzione, in collaborazione con le lavoratrici e i lavoratori, applica una politica intesa a prevenire ed eliminare ogni forma di molestia e di discriminazione. In tal senso, questo tipo di violazioni dell'integrità personale sono vietati e non sono tollerati.

L'azienda tutela la personalità e la dignità di tutti i/le dipendenti.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di essere trattati/e in modo corretto dai/dalle superiori, dai/dalle colleghi/e, dai clienti o dagli/dalle utenti, a tutela della loro integrità psichica e fisica.

Ogni comportamento molesto è passibile di sanzioni disciplinari che vanno fino al licenziamento in tronco.

Ospedale
Malcantonese

Casa anziani
Malcantonese
Caslano

Casa anziani
Malcantonese
Castelrotto

Nucleo 30-32
CH-6980 Castelrotto
Tel. +41 91 611 37 00
www.oscam.ch

DOCDir23	DIRETTIVA CONCERNENTE LE VIOLAZIONI DELL'INTEGRITÀ PERSONALE DEL DIPENDENTE	OSCAM
----------	--	-------

2. Definizioni

È considerata **molestie sessuali** ogni atto o comportamento indesiderato – fisico, verbale o non verbale – che ha una connotazione sessuale, in particolare:

- contatti fisici indesiderati;
- tentativi di avvicinamento abbinati a promesse di vantaggi o minacce, ricatti;
- inviti indesiderati ed insistenti che celano intenzioni di ottenere favori sessuali;
- osservazioni allusive e imbarazzanti a carattere sessuale;
- presentazione o esposizione di materiale pornografico;
- le aggressioni sessuali, coazione sessuale o stupro.

Questi comportamenti dai contenuti vessatori, sprezzanti o umilianti nei confronti di una persona sono lesivi della dignità, dell'integrità fisica e psichica, creano condizioni ostili e compromettono lo svolgimento del lavoro di chi è oggetto di molestie.

È considerata **molestia psicologica (mobbing)** ogni atteggiamento ostile e vessatorio che altera il clima di lavoro, in particolare comportamenti, parole, atti, gesti, scritti, che si ripetono in modo frequente e per un certo periodo di tempo, che ledono la personalità e la dignità di una persona e la sua integrità fisica e/o psichica, mettendo in pericolo il suo posto di lavoro.

Si può parlare di mobbing quando:

- un dipendente rifiuta con continuità nel tempo ogni contatto e possibilità di dialogo a un altro dipendente;
- un dipendente viene isolato definitivamente attraverso un comportamento discriminatorio nei suoi confronti;
- a un dipendente vengono attribuiti con regolarità compiti ingrati o inadeguati rispetto alle sue competenze e alla sua funzione;
- un dipendente è vittima di accuse a carattere sessista o xenofobo, di calunnie o ingiurie;
- un dipendente viene discredito nelle sue funzioni e/o nella sua personalità;
- un dipendente è vittima di aggressioni fisiche;
- un dipendente è vittima di atti irrispettosi nei confronti della sua vita privata;
- un superiore rifiuta con continuità nel tempo ogni contatto e possibilità di dialogo nei confronti di un dipendente o viceversa.

Sono inoltre da intendere come mobbing atti, comportamenti, atteggiamenti, ecc. analoghi non specificatamente elencati qui sopra.

Sono considerate **discriminatorie** le considerazioni e gli atti che mirano a denigrare o a svantaggiare intenzionalmente persone appartenenti a determinati gruppi sociali. La Costituzione federale sancisce, nel quadro dell'uguaglianza giuridica, quei comportamenti che danneggiano, umiliano o offendono le persone in particolare a causa del genere, della provenienza e del colore della pelle, della religione, dell'aspetto fisico, dell'età, della posizione sociale, delle convinzioni politiche e dello stile di vita.

3. Codice di comportamento

DOCDir23	DIRETTIVA CONCERNENTE LE VIOLAZIONI DELL'INTEGRITÀ PERSONALE DEL DIPENDENTE	OSCAM
----------	---	-------

La direzione si impegna a:

- prevenire le molestie sessuali, le molestie psicologiche e i comportamenti discriminanti adottando provvedimenti adeguati, quali la prevenzione, l'informazione e la formazione del personale e l'organizzazione di momenti di sensibilizzazione in collaborazione con le lavoratrici, i lavoratori e i loro rappresentanti;
- mettere a disposizione del personale il seguente regolamento e altri opuscoli informativi (pubblicati dalle autorità federali e/o cantonali);
- offrire supporto e consulenza ai/alle dipendenti vittime di violazioni dell'integrità personale;
- non licenziare le persone che hanno sporto denuncia in buona fede né trasferirle contro la loro volontà;
- impedire qualunque forma di rappresaglia nei confronti di chi ha sporto denuncia e dei/delle testimoni;
- adottare tutte le misure necessarie per ristabilire un clima di lavoro privo di molestie sessuali, molestie psicologiche o discriminazioni;
- offrire alle persone oggetto di molestie misure di riparazione per il torto subito;
- sanzionare l'autore/trice delle molestie in proporzione alla gravità dei suoi comportamenti e alle conseguenze per la vittima.

I dirigenti si impegnano a:

- assumere un comportamento rispettoso nei confronti del personale subalterno;
- vigilare affinché il comportamento del personale non violi il presente regolamento;
- intervenire per interrompere ogni forma di molestia o di discriminazione non appena ne vengono informati, direttamente o indirettamente;
- aiutare i/le dipendenti che hanno bisogno di sostegno.

Il personale si impegna a:

- adottare una condotta conforme ai principi di questa politica, astenendosi dal compiere molestie sessuali, molestie psicologiche o comportamenti discriminanti;
- instaurare attraverso il loro comportamento un clima di lavoro sereno;
- segnalare eventuali abusi sul posto di lavoro contribuendo in modo sostanziale al raggiungimento della parità dei diritti fra dipendenti;

4. Comportamento della persona interessata

La persona interessata deve reagire:

- a) esprimendo il più presto possibile all'autore di comportamenti scorretti il suo disagio e chiedendo che tale atteggiamento cessi.

Qualora non si giunga a una soluzione o si ritenga utile non affrontare direttamente l'aggressore la persona interessata:

- b) può appellarsi ad una persona di fiducia (**procedura di segnalazione informale**).

Secondo la **SECO** la persona di fiducia può essere interna o esterna all'istituto e ci si può rivolgere per chiedere una consulenza e un sostegno che aiutino a trovare una soluzione al problema.

DOCDir23	DIRETTIVA CONCERNENTE LE VIOLAZIONI DELL'INTEGRITÀ PERSONALE DEL DIPENDENTE	OSCAM
----------	---	-------

Sapere a chi ci si può rivolgere aumenta le possibilità che un problema non sia semplicemente accantonato e che si trovi una soluzione costruttiva. È importante che questa persona di fiducia disponga della formazione necessaria per assumere tale compito e che abbia un rapporto di fiducia con le persone che chiedono la sua consulenza (**obbligo di mantenere il segreto, nessun legame gerarchico**).

- c) Può avviare la **procedura di segnalazione formale** rivolgendosi al diretto superiore, alla Direzione o alle Risorse Umane, che non possono garantire la confidenzialità, in quanto vige l'obbligo di intervento; i dipendenti che necessitano di un supporto possono rivolgersi all'interno dell'istituto alle assistenti sociali che si mettono a disposizione come persone competenti per una prima accoglienza e una consulenza atta ad accompagnarli durante l'avvio della procedura di segnalazione formale.
- d) Può ricorrere per vie legali, inoltrando denuncia penale o civile quando:
- i comportamenti di cui sopra violano la legge, come ad esempio quella sulla parità dei sessi, mentre gli insulti pubblici si trasformano in reato di diffamazione soprattutto se espressi sui social media.
 - considera gli interventi adottati insufficienti.

5. Diritti delle parti

Nell'ambito della procedura formale le parti coinvolte devono godere degli stessi diritti. Esse hanno libero accesso agli atti e all'esame della pratica e possono farsi accompagnare da una persona di propria scelta. Le parti possono richiedere un confronto diretto, come pure rifiutare lo stesso. Esse hanno il diritto di ricorrere qualora non siano d'accordo con le conclusioni dell'inchiesta e/o con le sanzioni decise dalla direzione. Il regolamento deve indicare a chi la persona può inoltrare ricorso. L'istanza di ricorso non deve essere quella che ha preso la decisione.

6. Operatività della Direzione e sanzioni

La Direzione si impegna ad intervenire, mettendo in atto le seguenti procedure:

- accertando i fatti e sentendo le parti;
- chiedendo (verificata l'esistenza degli stessi) la cessazione di tali atteggiamenti verbalmente o per iscritto;
- menzionando il fatto - a dipendenza della gravità - nel dossier personale del dipendente;
- richiamando per iscritto il dipendente ai propri doveri di servizio;
- procedendo, se del caso, a sanzionare il dipendente con provvedimenti disciplinari previsti dal CCL.

7. Abuso del diritto di reclamo

Nel caso di reclami infondati, ossia reclami per i quali in base allo stato probatorio non è possibile fornire prove sufficienti dell'esistenza di un abuso, non ci saranno

DOCDir23	DIRETTIVA CONCERNENTE LE VIOLAZIONI DELL'INTEGRITÀ PERSONALE DEL DIPENDENTE	OSCAM
----------	--	-------

conseguenze per la persona che ha inoltrato il reclamo purché lo abbia fatto in buona fede. In caso contrario l'azienda può stabilire sanzioni anche nei suoi confronti.

8. Informazione - distribuzione

Copia della presente direttiva è trasmessa a tutti i dipendenti dell'Ospedale e della Casa anziani Malcantonese.

9. Per ulteriori informazioni

- Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU): [Pagina internet dedicata alle molestie sessuali sul posto di lavoro](#)
- Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU): [Definizioni molestie sessuali](#)
- Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU): [Basi legali molestie sessuali](#)
- Segreteria di Stato dell'economia (SECO): [Mobbing e altri comportamenti molesti – Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro](#)
- Segreteria di Stato dell'economia (SECO) e Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU): [Molestie sessuali sul posto di lavoro – Informazione per le datrici e i datori di lavoro](#)
- Segreteria di Stato dell'economia (SECO) e Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU): [Molestie sessuali sul posto di lavoro – Una guida per le lavoratrici e i lavoratori](#)

Segreteria di Stato dell'economia (SECO) e Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU): [Molestie sessuali sui posti di lavoro – Lista di controllo](#)